

# **PENGEMBANGAN DIRI MENJADI AGEN PEMBELAJAR SEJATI (Urgensi Dalam Pengembangan Diri Menjadi Agen Pembelajar Sejati)**

**Madaliya Hasibuan**

*Kandidat Doktor Pendidikan Islam PPS IAIN-SU*

## **Abstrak**

Dalam tulisan ini dikemukakan bagaimana pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru sebagai agen pembelajar sejati, makna pengembangan diri terhadap guru agar benar-benar tumbuh sebagai tenaga profesional, punya potensi pada diri sendiri, bagaimana menilai keterampilan dan minat kekinian dari diri sendiri, mampu membiasakan melahirkan tindakan yang mencerminkan sikap, fungsi dan tujuan menjadi pembelajar sejati, mampu menguasai lima pilar utama yang mutlak ada, untuk menjadi guru profesional madani perlu sikap suasana batin positif, senang, bersemangat, mampu menyelesaikan masalah, bekerja dengan senang hati, mampu mendorong semangat belajar, percaya diri, kreatif, inovatif.

**Kata Kunci:** Urgensi Dalam Pengembangan Diri Menjadi Agen Pembelajar Sejati.

## **Pendahuluan**

pengembangan diri merupakan katalis bagi transformasi mendalam dari dalam diri individu. Pengetahuan itu tanpa batas, selayaknya otak manusia tidak pernah akan penuh. Sehebat dan setekun apapun guru belajar, ruang otaknya akan tetap memberi tempat bagi tambahan pengalaman dan pengetahuan baru. Makin banyak yang diketahui, makin bangkit kesadaran bahwa kita banyak tidak tahu.

Pengembangan diri terkait erat dengan perbaikan diri, bahkan secara konotatif sangat mungkin bermakna sama. Perbaikan diri diawali dengan pengenalan siapa diri sendiri yang sesungguhnya. *Self-improvement is about knowing who your self really are*. Kita harus tahu apa yang tidak diketahui. Disinilah mulai kebangkitan rasa ingin tahu, sebagai awal dari pengetahuan. Perbaikan diri merupakan petualangan penemuan oleh diri sendiri, kemampuan pribadi keluar dari tradisi anti-perubahan dan memasuki zona kehidupan baru untuk tumbuh dan berkembang secara individual. *Self-improvement is about honesty, compassion and integrity to one's self*. Jadi, ada dimensi harga-diri,

kemauan bangkit, dan integritas dalam rangka perbaikan diri. Dan guru profesional madani merupakan pengembangan diri yang khas.

### **Makna Pengembangan Diri**

GPM (Guru Profesional Madani) adalah pegangan diri yang cerdas dan kontinu. Dan menyadari bahwa tanpa tumbuh secara profesional akan ditelan oleh sejarah peradaban pendidikan, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Guru Profesional Madani memiliki rasa curiositas ekstratinggi, menjadi pembelajar sejati, dan haus akan informasi baru yang bermanfaat baginya dalam menjalankan tugas-tugas profesional. Idealnya, baik secara individu maupun kelembagaan, kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru berlangsung secara kontinu.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru itu ada yang dilembagakan, adapula yang bersifat individual. Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru yang melembaga bisa dilakukan oleh pemerintah atau organisasi kemasyarakatan. Bentuk kegiatannya dapat berupa pemograman studi lanjut, penataran, seminar, lokkarya, kelompok kerja guru, bimbingan profesional, studi banding, dan magang. Kegiatan yang bersifat individual merupakan penjelmaan dari daya inovasi dan kreativitas guru untuk terus tumbuh dan berkembang.

Prakarsa institusi atau lembaga kemasyarakatan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru sangat penting lagi niscahnya. Prakarsa itu tidak banyak manfaatnya kecuali didukung oleh guru untuk meakukan pengembangan diri. Seorang guru tidak akan berkembang kemampuan profesionalnya sehingga dia berkemauan untuk melakukan pengembangan diri secara kontinu. Tidak ada apa pun yang akan berhasil meningkatkan kemampuan profesional guru, hingga guru yang bersangkutan ingin mengembangkan diri. Pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh guru nyaris tidak akan ada manfaatnya, hingga guru itu sendiri memiliki dasar diri untuk tumbuh secara profesional menuju Guru Profesional Madani

Apakah pengembangan diri (*self-development*) itu? Pengembangan diri adalah penyemaian potensi diri sendiri. Pengembangan diri, ibarat bibit yang perlu disemaikan dahulu baru dapat ditanam. Guru Profesional Madani, selayaknya manusia kebanyakan memiliki potensi dasar untuk dikembangkan dan yang lebih

utama mengembangkan diri, seperti potensi fisik, intelektual, emosional, empati, spiritual, moral, kata hati. Pengembangan diri yang konsisten merupakan alur catatan yang benar untuk mencapai prestasi dan pemenuhan (*path to note worthy achivement and fulfillment*) aspek personal dan profesional dalam kehidupan. Untuk tidak bingung dengan perubahan temporal (*temporary change*) dalam perilaku diri, pengembangan diri merupakan katalis bagi transformasi mendalam dari dalam diri individu. Pengetahuan itu tanpa batas, selayaknya otak manusia tidak pernah akan penuh. Sehebat dan setekun apapun guru belajar, ruang otaknya akan tetap memberi tempat bagi tambahan pengalaman dan pengetahuan baru. Makin banyak yang diketahui, makin bangkit kesadaran bahwa kita banyak tidak tahu.

Pengembangan diri terkait erat dengan perbaikan diri, bahkan secara konotatif sangat mungkin bermakna sama. Perbaikan diri diawali dengan pengenalan siapa diri sendiri yang sesungguhnya. *Self-improvement is about knowing who your self really are*. Kita harus tahu apa yang tidak diketahui. Disinilah mulai kebangkitan rasa ingin tahu, sebagai awal dari pengetahuan. Perbaikan diri merupakan petualangan penemuan oleh diri sendiri, kemampuan pribadi keluar dari tradisi anti-perubahan dan memasuki zona kehidupan baru untuk tumbuh dan berkembang secara individual. *Self-improvement is about honesty, compassion and integrity to one's self*. Jadi, ada dimensi harga-diri, kemauan bangkit, dan integritas dalam rangka perbaikan diri. Guru Profesional Madani merupakan pengembangan diri yang khas. Ada atau tidak usaha pengembangan dari pihak ketiga untuk dirinya, dia tetap menjadi pembelajar dan pengembang diri yang taat. Guru Profesional Madani merupakan pengembangan diri yang taat pada perbaikan kemampuan dan keterampilan, demi memenuhi panggilan tugas-tugas keprofesian.<sup>1</sup>

### **Otak Tidak Penuh**

Guru Profesional Madani menyadari bahwa setiap otak dapat diisi dengan pengetahuan dan pengalaman. Dia menyadari bahwa otak bukan laksana gentong atau ember kosong, yang ada batas maksimum volumenya. Guru profesional madani dan semua orang tidak pernah akan sampai pada usaha memenuhi otaknya, sehingga proses belajar dianggap memiliki batas-batas yang normal. Dalam kata-kata Ptah Hotep ditulis, *"The limit of knowledge in any field have*

*never been set and no one has ever reached themi.*” Pengembangan diri harus menjadi proses yang tiada henti (*perpetual process*), sepanjang hayat, dan tidak mengenal ruang dan waktu yang sempit. Selalu ada ruang dan waktu bagi semua orang, termasuk guru untuk belajar, meningkatkan keterampilan, memformulasi pengalaman menjadi pengetahuan, memotivasi diri untuk pembelajaran yang efektif, mendongkrak empati, mematangkan moralitas, dan mendewasakan aspek psikologis.

Dalam menjalani kehidupan, guru profesional madani tidak pernah berhenti tumbuh atau membusuk. Memang, seseringnya manusia bergerak ke depan dan ke belakang. Kadang-kadang bersemangat, kadang-kadang loyo. Sangat mungkin guru juga begitu. *There is no people standing still.* Tidak ada orang yang berdiri di tempat secara permanen. Guru profesional Madani adalah guru yang dari hari ke hari terus menumbuhkan dan mengembangkan diri, mengubah perilaku, mencari pemikiran alternatif, mereformasi mental, dan melakukan perenungan. Guru yang buruk dan merugi “berjalan di tempat,” bekerja dengan modal intelektual, kemampuan, dan keterampilan yang statis. Guru yang paling merugi adalah mereka yang mengalami regresi atau kemunduran pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan.

Menetapkan titik tujuan (*milestones*) adalah esensi dalam sebuah perjalanan panjang. Dalam takaran wilayah geografis atau peta, batas wilayah atau terminal tujuan sangat jelas. Namun dalam petualangan memburu pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, seorang guru hanya sebatas mampu menetapkan garis imajiner. Tidak ada batas akhir dalam mengembangkan pengetahuan, karena alamiahnya otak manusia tidak pernah akan penuh. Pengetahuan yang dikuasai oleh guru boleh saja mencapai tingkat masteri atau tuntas untuk takaran standar isi pembelajaran dalam kurikulum. Namun otaknya akan terus siap merespon semua masukan yang diterima sesuai dengan usaha pengembangan diri pelakunya.

Demikian juga ketika guru menetapkan prestasi ideal siswanya. Nilai rata-rata 6,0 yang dicapai siswa mungkin sangat melegakan hati guru, ketika batas lulus cukup dengan nilai 5,26 untuk rata-rata seluruh mata pelajaran. Ketika rata-rata batas lulus ini menjadi 6,0, maka angka yang melegakan hati mereka telah mengalami lompatan, mungkin 6,5 atau 7,0. Jika begitu, maka musuh sejati pengembangan diri adalah rasa cepat puas. Saudara sejati pengembangan diri

adalah rasa gundah untuk selalu meraih yang lebih baik dari pencapaian terbaik yang dimiliki saat ini.<sup>2</sup> Terkait dengan tanggung jawab guru dalam mendidik disekolah adalah sebagai bagian sistem pendidikan nasional telah disebutkan bahwa jenjang pendidikan adalah unsur atau komponen sistem pendidikan nasional, yaitu termasuk dalam komponen organisasi. Jenjang pendidikan terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan dasar merupakan pendidikan sembilan tahun, terdiri dari program pendidikan enam tahun disekolah dasar dan program pendidikan tiga tahun disekolah lanjutan tingkat pertama (PP Nomor 28 Tahun 1990).<sup>2</sup>

### **Orbit Pengembangan Diri**

Guru profesional madani selalu berada pada orbit progresif. Sebagai manusia biasa, memang dia hidup pada orbit persepsial tertentu. Namun demikian, orbit persepsial manusia berbeda satu dengan yang lainnya. Dalam skema pengembangan diri manusia dibedakan menjadi tiga kategori. *Pertama*, manusia yang berada pada orbit regresif, yaitu yang memandang masa lalu selalu lebih baik dari masa sekarang. Mutu pendidikan pada masa lampau, gaya guru masa lampau mengajar, perilaku umum masa lampau, dan pola hidup dimasa lampau selalu diragukan, dianggap jauh lebih baik.

*Kedua*, manusia yang memandang bahwa belum saatnya melakukan perubahan, bahkan lebih ekstrim lagi menganggap bahwa perubahan itu tidak diperlukan, karena kondisi sekarang telah sangat baik. Kelompok ini merasa sangat diuntungkan dengan kondisi seperti sekarang, meski situasi yang ada benar-benar buruk. Misalnya, pada “masyarakat sakit,” orang yang “sakitlah” yang diuntungkan. Di mana, pada sistem pemerintahan yang korup (sakit), para koruptor (“orang yang sakit”) selalu diuntungkan. *Ketiga*, manusia yang berada pada orbit progresif, yaitu orang-orang yang selalu berusaha melakukan pembaharuan untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Kelompok ketiga ini berpikir maju. Namun demikian, tidak berarti tanpa menimba kearifan masa lampau dan suasana masa kini.

Sebagai manusia, guru profesional madani terbebas dari belenggu masyarakat “sakit” dan “menyakitkan” diri. Manusia dalam hal tertentu berbeda dengan binatang, meski banyak pula kesamaannya. Perbedaan utamanya ialah

pada kemampuan berpikir dan daya kritisnya. Disinilah manusia, termasuk guru perlu memiliki kesadaran kritis.

Salah satu tugas guru profesional madani adalah membangun kesadaran kritis itu, baik untuk diri pribadi maupun siswanya. Produknya adalah terbentuknya masa kritis (*critical mass*) sebagai salah satu syarat keberhasilan pembangunan bangsa dan *good governance* alias sistem pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa. Ketika masyarakat kritis telah memasal, kekuasaan yang semena-mena dengan deviasi yang merajalela jauh diatas toleransi dan kewajiban akan dapat dikurangi secara signifikan. Juga, terbentuknya masyarakat yang sadar, bahwa tugas utama kita bukanlah menyelamatkan kekuasaan, pribadi, atau keluarga; melainkan menyelamatkan generasi.

Apa yang dimaksud kesadaran krisis? Kesadaran krisis merupakan sebuah produk nalar intelektual dari seseorang untuk mengubah keadaan, dengan menafikan aksi-aksi keuntungan pribadi dan penyelamatan diri sendiri. Manusia yang memiliki kesadaran krisis tampil rela berkorban (waktu, tenaga, dan uang) demi sebuah perubahan yang dikehendaki. Mereka yang termasuk kategori ini, tidak luput dari nafsu uang atau materil, namun dia tidak akan mengambil jatah melebihi batas hak yang wajar untuknya. Ciri lainnya ialah, ketika berjuang dia tidak menuntut atau bukan atas dasar hasil instan. Guru profesional madani mampu tampil semacam itu.

Kesadaran semacam ini sangat sulit muncul pada takaran evolusif sekalipun. Disinilah esensi perlunya tindakan radikal untuk mengubah cara berfikir. Jika manusia tidak mampu membangun kesadaran kritis, dia akan tampil tidak lebih dari hanya ingin aman, mengambil keuntungan pribadi, hanya akan bekerja jika jelas imbalannya, dan tidak mau tampil ke depan untuk sebuah perubahan. Guru profesional madani merupakan pemikir yang terlatih. Guru profesional madani adalah pemikir yang kritis. Mereka menjadi bagian dari masa kritis seperti disebutkan diatas.<sup>3</sup>

### **Kit Pengembangan Diri**

Guru profesional madani memahami dan mengimplementasikan kit bagi pengembangan dirinya. Bagi guru profesional madani, kit pengembangan diri banyak telah terbukti efektif dan telah teruji secara ilmiah. Hasil penelitian

membuktikan bahwa program pengembangan diri dapat meningkatkan perasaan umum perwujudan diri, pemikiran positif dan peningkatan kemampuan mereduksi stres akibat aneka situasi.

Sejalan dengan itu, pengembangan diri terbukti mampu menurunkan insiden insomnia perasaan gusar atau marah, dan berfikiran negatif (*decreasing incidence of insomnia, fellings of anger, and negative thinking*). Bukti ilmiah ini memberi isyarat, bahwa pelatihan guru mestinya tidak sebatas berfokus pada substansi pembelajaran, pedagogis, dan keterampilan sosial, melainkan juga yang berkaitan dengan masalah psikologis, dan pemecahan persoalan personal.

Bagi guru profesional madani, pengembangan diri adalah mengambil tanggung jawab pribadi untuk belajar dan mengembangkan diri sendiri melalui proses *assesment*, refleksi, dan mengambil tindakan. *Pertama*, untuk secara kontinu melakukan pemutakhiran keterampilan yang dibutuhkan ditempat kerja. *Kedua*, untuk menentukan arah karier masa depan. Bagaimana caranya?

1. Nilailah keterampilan dan minat kekinian dari diri sendiri melalui tes karier secara tertulis (*paper-and-pencil career tests*) atau melalui program komputer untuk menganalisis keterampilan dan minat.
2. Peliharalah arsip (lop) pembelajaran dan buku harian, (*maintain a learning log or diary*) untuk membantu menganalisis apa yang dipelajari atau didapat dari pengalaman kerja (*learning from work experiences*).
3. Tulis sebuah pernyataan visi dan misi personal.
4. Kembangkan rencana pengembangan personal (*develop a personal development plan*) yang mengindentifikasi kebutuhan dan tujuan belajar pribadi.
5. Pilih seorang mentor yang dapat membantu dengan dukungan, saran, dan asistensi arah karier (*career direction*).
6. Melibatkan diri dalam organisasi profesional (*become involved in professional organizations*).
7. Bacalah jurnal-jurnal profesional dan majalah pendidikan (*reading the professional journals and educational magazines*) untuk tetap mengikuti perkembangan secara kekinian sesuai dengan bidang tugas. Komputer tidak membuat orang membaca.<sup>4</sup>

### **Strategi Individual**

Guru profesional madani memiliki strategi individual untuk mengembangkan dirinya. Secara umum, psikolog memiliki kemampuan khusus membantu klien (*helping clients*) mengembangkan diri secara penuh sesuai dengan potensinya dan menemukan tujuan yang disuarakannya. Psikolog pun memiliki kemampuan menggali potensi diri, motivasi, ketekunan, ketabahan, kestabilan emosi, kepemimpinan, dan kerja sama seseorang. Dia pun memiliki kemampuan khusus membantu seseorang atau klien untuk keluar dari kemelut psikologis, kurang percaya diri, terlalu urakan, berpikir cenderung negatif, mengalami ketegangan. Kata kunci yang diperankan oleh psikolog adalah “membantu”, sedangkan pengembangan diri, keluar dari masalah psikologis, dan sebagainya untuk sebagian besar ditentukan oleh kliennya sendiri.

Di dunia pendidikan dan pembeajaran juga sama. Banyak guru yang telah berkali-kali mengikuti pelatihan, tidak ada satu karya tulis pun yang dihasilkannya. Banyak juga yang telah menjalani penataran metodologi penelitian, termasuk penelitian tindakan kelas, tiak ada satu penelitian pun dihasilkannya. Banyak juga di antara mereka yang telah mengikuti aneka program penataran, tampilannya di ruang kelas, bahkan juga penguasaan materi nyaris tidak berubah, aneka usaha semacam ini memang tidak banyak manfaatnya, kecuali kalau guru tersebut mau memberdayakan diri secara optimum sehingga timbul pertanyaan dari diri kita hingga;

1. Aktifitas pengembangan diri apa saja yang telah saya lakukan dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogis?
2. Apakah kompetensi pedagogis yang saya miliki benar-benar telah mencerminkan tingkat pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya?
3. Kompetensi kepribadian seperti apa yang telah saya miliki?
4. Apakah potensi kepribadian yang saya miliki benar-benar telah tercermin dari kemampuan personal, berupa kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat, dan berakhlak mulia yang dipersyaratkan?
5. Kompetensi sosial seperti apa yang telah saya miliki?



6. Apakah kompetensi sosial saya telah tercermin dari kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/ wali siswa, dan masyarakat sekitar?
7. Kompetensi profesional apa yang telah saya miliki?
8. Apakah kompetensi profesional saya telah tercermin dari tingkat penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya?
9. Pembaharuan atau inovasi dalam pembelajaran atau bimbingan apa yang telah saya lakukan?
10. Penemuan teknologi tepat guna dalam bidang pendidikan apa saja yang telah saya hasilkan?
11. Buku fiksi dan nonfiksi di bidang pendidikan atau sastra Indonesia dan sastra daerah apa saja yang saya susun dan publikasikan?
12. Karya seni seperti apa yang saya ciptakan?
13. Penciptaan karya seni seperti apa yang saya lakukan?
14. Apakah saya secara langsung pernah membimbing siswa hingga mencapai prestasi di bidang intra kurikuler dan / atau ekstrakurikuler ?

Dari semua jawaban pertanyaan itu, guru harus mampu berbuat sebagai agen pembelajar sejati.

### **Menjadi Pembelajar Sejati**

Guru pembelajar sejati adalah untuk menuju guru profesional madani, seorang guru harus menjadi pembelajar sejati untuk tumbuh menjadi guru profesional, sebagai agen pembelajar sejati agar benar-benar tumbuh sebagai tenaga profesional, sebagai agen pembelajar sejati. Guru yang sampai pada kondisi profesional sungguhan itulah yang kelak akan menjadi Guru Profesional Madani secara alami adalah mesin pembelajar, dan dia belajar sepanjang waktu. Menjadi pembelajar dan perubahan perilaku selalu berjalan bergandengan tangan. Namun demikian, oleh guru dan banyak orang belajar sering kali menjadi peristiwa insidental dan lambat bagi guru profesional madani, belajar menjadi sayap burung, yang siap membawanya terbang setiap saat. Istilah terbang disini

berarti guru profesional madani tumbuh dan berkembang secara profesional. Pertumbuhan dan perkembangan itu bersifat kontinu. Menjadi pembelajar harus merupakan agenda pribadi dan terus dijaga agar tetap pada koridornya.

Ketika guru menjadi pembelajar, siswapun akan relatif mudah didorong menjadi pembelajar asumsinya, upaya guru mengubah perilaku siswa akan jauh lebih mudah memberi contoh ketimbang menyuruh. Siswa akan jauh lebih mudah diajak oleh orang dewasa ketimbang diperintah. Kontinuitas perilaku siswa sebagai guru pembelajar akan lebih dapat dipertanggung jawabkan, jika pembentukannya dilakukan melalui penyadaran bukan melalui pengkondisian, apalagi pemaksaan.

Pada tingkat persekolahan, desain pembelajaran untuk menambahkan siswa belajar sangat mungkin harus diawali dengan usaha mendesain ulang tujuan-tujuan kelembagaan, sesuai dengan rangka waktu yang tersedia. Guru profesional madani pembelajar memahami betul sumber-sumber dan peluang-peluang bagi terciptanya gugus pembelajar sejati.

Kalau semua guru telah menjadi guru pembelajar, maka aktifitas belajar itu akan menjadi kebutuhan utama, selayaknya orang terpanggil untuk berpartisipasi pada kegiatan gotong royong, rekreasi, bercengkerama di ruang tamu. Bukan tidak mungkin kebutuhan belajar telah menjadi selayaknya orang yang lapar terdorong untuk makan dan orang yang haus terdorong untuk minum. Kemudian, muncullah” gugus-gugus belajar,” sebagai berikut:

1. Gugus belajar guru profesional madani sebagai guru pembelajar.
2. Gugus belajar kepala sekolah sebagai manusia pembelajar.
3. Gugus belajar staf dan pelayan bantu sebagai pembelajar.
4. Gugus belajar siswa sebagai pembelajar.
5. Gugus belajar orang tua sebagai pembelajar.
6. Gugus belajar manusia pada jaring-jaring kemasyarakatan sebagai pembelajar.

Pihak-pihak disebutkan itu merupakan bagian internal dari komunitas sekolah. Kiranya perlu di pahami disini, bahwa terminologi “gugus” disini tidak selalu bermakna guru-guru atau komunitas sekolah lainnya yang tergabung dalam kelompok, melainkan dapat berupa praksis, dimana semua anggota menghidupkan tradisi belajar. Kehidupan dengan tradisi belajar itulah yang menjadi cerminan utama guru pembelajar.

Ketika ditemukan kasus-kasus khusus, misalnya, siswa mengalami kesulitan belajar atau "menderita" secara personal, guru-guru dapat mengundang semacam konsultan untuk bekerja sama dengan staf dalam kerangka mengidentifikasi kebutuhan yang terkait dengan inisiatif peningkatan mutu hasil belajar siswa. Jika istilah konsultan ini dipersepsi sebagai terlalu tinggi dan harus dibayar mahal, guru dapat "mengundang" peneliti untuk melakukan investigasi mengenai problem belajar siswa dan alternatif usaha penanggulangannya. Akan lebih murah dan mudah lagi, jika sekolah dapat mengoptimalkan fungsi guru bimbingan konseling atau bimbingan karier (BP/BK) dalam kerangka memecahkan persoalan akademik, pribadi dan sosial siswa.<sup>5</sup> Dilihat dari Indikator ini dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan hasil langsung pendidikan inilah yang dipakai sebagai titik tolak pengukuran mutu pendidikan suatu lembaga, misal: tes tertulis, daftar cek, anekdot, sekala ranting dan sekala sikap), proses pendidikan, instrumen input (alat berinteraksi dengan *raw input*, yakni siswa), serta *raw input* dan lingkungan.<sup>6</sup>

### **1. Dorongan dan umpan balik**

selain kepala sekolah, rekan sejawat yang lebih senior atau memiliki pengetahuan baru juga dapat menjadi pendorong bagi para guru baru agar mereka mendapatkan pengetahuan dan pengalaman mengajar yang sangat bermanfaat bagi kemampuan dan keterampilannya mengajar di kelas, serta pergaulannya dengan sesama guru, staf, dan siswa. Menurut Seyfarth "Penelitian menunjukkan pentingnya dorongan dan umpan balik bagi guru pemula, yang baru mengajar di sekolah. Kepala sekolah merupakan sumber utama pendorong. Pembelajaran guru dan perubahan perilaku akan terjadi ketika kepala sekolah mendorong perubahan."

Kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam terwujudnya setiap program pengembangan di sekolah, karena kedudukannya sebagai pemimpin tertinggi di sekolah. Ada tidaknya suatu program, atau bentuk program seperti apa yang dipilih mencerminkan visi seseorang pemimpin. Menurut Sallis "Pemimpin harus memiliki visi dan mampu menerjemahkan visi ke dalam kebijakan yang jelas dan tujuan yang spesifik."

Peran pemberdayaan guru dapat berwujud pelatihan yang terkait dengan pengembangan kompetensi guru. “Aspek penting dari peran kepemimpinan dalam pendidikan yaitu memberdayakan para guru dan memberi mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar.”

Seorang pemimpin sekolah harus memahami, *pertama*, kebutuhan guru. Dibutuhkan seorang pemimpin yang memahami kebutuhan dasar seorang guru. Dua dari delapan kebutuhan manusia menurut Henderson yaitu:

1. Manusia membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan bakat atau kemampuan dan pemberia khusus yang ia miliki.
2. Manusia butuh untuk berkembang dan menikmati minat intelektual dan *aesthetic*. Semakin mendalam dan luas minat ini, maka semakin berguna hidupnya.

Pemimpin harus menjadi guru bagi stafnya. Profesor Noel Tichy dari University of Michigan, Barth, dan Benfari, sama-sama pada kesimpulan bahwa “mengajar merupakan pekerjaan paling penting bagi setiap pemimpin. Pemimpin dapat memberi pengetahuan dan keterampilan pada stafnya, dan kadang mampu menjadi pendengar yang baik, serta bersedia menerima masukan dari stafnya.

*Kedua*, bahwa kemajuan sekolah terkait dengan pelayanannya terhadap guru, sebagai pelanggan internal. Peters dan Waterman mengakui bahwa, “Pertumbuhan dan perkembangan sebuah institusi bersumber dari kesesuaian layanan institusi dengan kebutuhan pelanggan.”

Menurut Mulyasa, “Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.” Gibson, et al menyatakan, “seorang pemimpin adalah orang yang mampu menjadi agen perubahan-dapat mempengaruhi sikap dan penampilan pengikutnya. Pemimpin efektif mampu memenuhi tujuan individu, kelompok, dan organisasi.”

Ketiga, pemberian insentif terhadap guru tidak selalu berkaitan dengan materi langsung. Intensif dapat saja berupa pelatihan dan fasilitas belajar yang akan meningkatkan kompetensi guru. Clark dan Wilson menyebutkan tiga kategori contoh insentif, yaitu: insentif materi, solidaritas, dan tujuan (*purposive*).

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan sekolah ialah pemberian insentif, baik yang bersifat materil maupun nonmateril. Insentif yang tepat akan mendorong kualitas kinerja dan pengembangan kompetensi guru meningkat. karena guru merasa nyaman dan keberadaan serta kreativitasnya mendapat penghargaan dari sekolah. Di samping itu, insentif yang dilakukan secara transparan akan menimbulkan kebanggaan bagi yang menerima. Lihat tabel:

Berapa kategori insentif

<b>Insentif Materi</b>	<b>Insentif Solidaritas</b>	<b>Insentif Tujuan</b>
Sedikit tugas ekstra	Penghargaan atau pujian atas pencapaian.	Tugas-tugas yang menggunakan keterampilan dan pengetahuan khusus
Bantuan Finansial	Bantuan dan dukungan dari rekan kerja	Kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan profesional

*Keempat*, kepala sekolah juga harus memahami beberapa sumber kepuasan guru terkait eksistensinya di sekolah. Berikut ini beberapa sumber kepuasan bagi para guru yang harus diperhatikan sekolah. Salah satu sumber kepuasan tersebut ialah pengembangan keterampilan diri, yang salah satunya melalui pelatihan yang bermutu dan relevan.

Beberapa sumber kepuasan guru

<b>Beberapa Sumber Kepuasan bagi Para Guru</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengetahui bahwa saya telah “meraih” siswa dan mereka telah belajar.</li> <li>b. Menikmati pengalaman dan/atau menggunakan keterampilan.</li> <li>c. Pengembangan keterampilan personal (fisik dan mental).</li> <li>d. Aktivitas: pola dan aksi</li> <li>e. Persahabatan</li> <li>f. Kesempatan untuk menggunakan pengaruh.</li> <li>g. Respek dari yang lain.</li> <li>h. Waktu (khususnya pada musim panas) untuk berlibur dan berpergian.</li> <li>i. Keamanan posisi dan pendapatan.</li> <li>j. Gaji.</li> </ul>

*Sumber: J.Plihal, Intrinsic Rewards of Teaching. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Association, 1981. ERIC Document Reproduction Service No.ED 20599. Lihat dalam.*

Duttweiler berpendapat bahwa, “Dorongan dari guru lain juga penting. Pelatihan oleh rekan sejawat merupakan desain teknik yang digunakan guru dan tenaga administrasi untuk menolong guru lain belajar perilaku mengajar yang baru.”

Dalam pelatihan, guru mendapatkan teknik baru, strategi, keterampilan, dan cara-cara menggunakannya. Mereka memperagakan teknik baru ini di kelas sementara para rekannya mengamati. Kemudian para rekannya mengkritisi penampilan guru itu dalam menggunakan teknik baru, dan memberikan masukan untuk peningkatan. Guru dan rekannya kemudian berdiskusi tentang cara-cara yang tepat dalam menggunakan strategi baru itu.

Pelatihan semacam itu memberikan banyak manfaat yang tidak dapat ditemukan pada penyusunan pengembangan profesional biasanya. Karena guru menyediakan waktu untuk mempraktikkan strategi baru dan menerima umpan balik secara langsung terhadap penampilan mereka.

Situasi kepercayaan sangat penting dalam pelatihan oleh rekan kerja untuk mengubah penampilan. Karena rekan guru akan melihat bagaimana ide itu diterapkan dalam pengajaran, dan mereka biasanya sangat peduli pada proses pembelajaran yang biasa mereka lakukan.

Mutu pelayanan pelanggan-guru merupakan pelanggan internal, meminjam istilah Sallis-adalah yang utama yang perlu diperjuangkan, di samping modal dan bangunan yang megah –seperti ditunjukan oleh kecenderungan sekolah tertentu. Jika tidak, maka para guru yang bertahan di sekolah hanyalah guru yang memiliki standar rata, bukan guru yang bermutu. Menurut bell dan Bell “pelanggan sekarang berbeda. Pilihan mereka lebih luas, syarat mereka lebih keras, dan standar mereka lebih banyak syaratnya.”

Bahwa guru dapat setiap saat memutuskan untuk meninggalkan sekolah, jika perlakuan sekolah tidak memuaskan mereka, sebab di luar masih banyak pilihan sekolah yang bermutu. Guru yang bermutu, kompeten, dan profesional sepertinya akan cenderung bersikap seperti ini, karena mereka percaya pada

kemampuannya. Mutu adalah salah satu pernyataan perubahan (kesadaran) mutu yang kurang baik pada hari ini yang diubah menjadi lebih baik dari esok.

Pentingnya menciptakan suasana kerja dan sekolah yang menyenangkan. Salah satu tugas dan tanggung jawab kepala sekolah ialah berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja para guru maupun staf lainnya. Bentuk operasional dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ini misalnya:

1. Berusaha memahami karakteristik setiap guru dan staf lainnya berupa perasaannya, keinginan, pola berpikir, dan sikap.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah di sekolah.
3. Memupuk rasa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru, guru, maupun dengan staf lainnya, sehingga tercipta suatu kelompok kerja yang produktif dan kohesif.
4. Memupuk rasa ikut memiliki, rasa adanya peranan yang cukup penting, dan rasa sebagai orang yang berhasil pada setiap diri guru maupun staf lainnya.

Mengapa banyak kepala sekolah gagal dalam kepemimpinannya? Salah satunya ialah karena mereka sedikit meluangkan waktu untuk mengenal dan berinteraksi dengan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, sehingga mereka tidak mengetahui kondisi dan kebutuhan bawahannya. Kepekaan rasa kepala sekolah terhadap individu yang dipimpinnya sangat rendah. Mereka menutup mata dan telinga terhadap situasi kritis yang terjadi di arus bawah, karena mereka merasa terhormat, sehingga merasa rendah jika harus turun menemui dan menyapa bawahannya. Sikap dan perilaku kepala sekolah ini menyebabkan ketidak efektifan kepemimpinan kepala sekolah, sebab pendidik dan tenaga kependidikan sudah tidak respek lagi terhadap mereka. Kepatuhan dan kinerja bawahan tidak didasarkan pada nilai tertentu melainkan hanya kamuflase belaka. Maxwell menulis, “jika Anda tidak meluangkan waktu untuk berhubungan dengan bawahan anda, anda tidak akan mampu memimpin mereka dengan efektif.”

*Keenam*, kepala sekolah harus menjadi contoh dalam kebaikan, mutu, dan disiplin. Hanya dengan menjadi teladan ia akan meraih kepercayaan dari para

pendidik dan tenaga kependidikan. Kouzes dan Posner bertanya pada para staf tentang bagaimana mereka mengetahui bahwa seorang pemimpin dapat dipercaya. Semua sepakat bahwa, seorang pemimpin dapat dipercaya jika, “Mereka melakukan apa yang mereka katakan akan mereka lakukan.”

Dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan bahwa ada lima dimensi kompetensi, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Sebagai manajer, kepala sekolah harus dapat mendorong para guru untuk senantiasa meningkatkan mutunya secara berkelanjutan seraya memfasilitasi setiap kebutuhan guru untuk pengembangan mutunya tersebut.<sup>7</sup>

### **Kompetensi Guru Dalam Berbagai Perspektif**

Menurut Suyanto dan Djihad Hisyam ada tiga jenis kompetensi guru, berikut ini penjelasannya:

1. Kompetensi profesional memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang studi yang diajarkan, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar didalam proses belajar mengajar yang diselenggarakan.
2. Kompetensi kemasarakatan yaitu mampu berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, dan masyarakat luas dalam konteks sosial.
3. Kompetensi personal, yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *Ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*.<sup>8</sup>

Pengembangan profesional terdiri atas semua pengalaman pembelajaran dan aktifitas yang direncanakan serta dimaksudkan langsung maupun tidak langsung memperoleh keuntungan kepada individu, kelompok atau sekolah dengan kontribusi terhadap pendidikan berkualitas di dalam kelas.<sup>9</sup>

### **Penutup**

1. PM (Guru Profesional Madani) adalah pegangan diri yang cerdas dan kontinu. Dan menyadari bahwa tanpa tumbuh secara profesional akan ditelan oleh sejarah peradaban pendidikan, ilmu pengetahuan, dan teknologi.



2. Guru profesional madani menyadari bahwa setiap otak dapat diisi dengan pengetahuan dan pengalaman.
3. Guru profesional Madani selalu berada pada orbit progresif. Sebagai manusia biasa, memang dia hidup pada orbit persepsial tertentu.
4. Bagi guru profesional madani, pengembangan diri adalah mengambil tanggung jawab pribadi untuk belajar dan mengembangkan diri sendiri melalui proses *assesment*, refleksi, dan mengambil tindakan.
5. Bagi guru profesional madani, pengembangan diri adalah mengambil tanggung jawab pribadi untuk belajar dan mengembangkan diri sendiri melalui proses *assesment*, refleksi, dan mengambil tindakan. *Pertama*, untuk secara kontinu melakukan pemutakhiran keterampilan yang dibutuhkan ditempat kerja. *Kedua*, untuk menentukan arah karier masa depan.

#### **Catatan**

<sup>1</sup>. Sudarwan Danim *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke Profesional Madani*. Kencana, 2012, h. 187

<sup>2</sup>. *Pengembangan Profesi Guru*, h. 190

<sup>3</sup> Soetjipto, Rafli Kosasi *Profesi Keguruan* Rineka Cipta, 2004, h. 128

<sup>4</sup>. *Pengembangan Profesi Guru*, h. 192

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 193

<sup>6</sup> Nur Hasan *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk Abad 21: Indikator Cara Pengukuran dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi mutu Pendidikan* Jakarta: IRCiSoD, 2011, h. 132.

<sup>7</sup>. Suyanto *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Erlangga, 2002, h. 40

<sup>8</sup>. David L. Goetsch I Stanley Davis, *Quality Management For Organizaton Excellence* New York pearson Education, inc, 2013 h. 4

<sup>9</sup> Justine Mercer. Bernard Barker. Richard Bird, *Human Resource Management in Education* New York: Rout Letge, 2010, h.113

#### **Bibliografi**

David L. Goetsch I Stanley Davis, *Quality Management For Organizaton Excellence* New York pearson Education, inc, 2013.

Justine Mercer. Bernard Barker. Richard Bird, *Human Resource Management in Education* New York: Rout Letge, 2010.

Nur Hasan *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk Abat 21: Indikator Cara Pengukuran dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi mutu Pendidikan* Jakarta: IRCiSoD, 2011.

Soetjipto, Raflis Kosasi *Profesi Keguruan* Rineka Cipta, 2004

Sudarwan Danim *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke-Profesional Madani*. Kencana, 2012

Suyanto *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Erlangga, 2002.